

ALGEMENE VOORWAARDEN PAYROLL TALENT B.V.

HOOFDSTUK 1

ALGEMENE BEPALINGEN

1. Definities
2. Toepasselijkheid van deze voorwaarden
3. Urenregistratie en factuur
4. Betalingsvoorwaarden
5. Aansprakelijkheid Inlener
6. Aansprakelijkheid
7. Overmacht
8. Geheimhouding
9. Recht- en forumkeuze

HOOFDSTUK 2

VOORWAARDEN VOOR TER BESCHIKKING STELLEN

10. Aanmelden van Werknemers
11. Functie, (Uur)beloning en overige vergoedingen van de Werknemer
12. Inlenerstarief
13. Werktijden, veiligheid
14. Goede uitoefening van leiding en toezicht
15. Opzegging relatie Inlener-Werknemer
16. Arbeidsongeschiktheid
17. Beëindiging Inleenovereenkomst; aanbiedingsplicht
18. Overige bepalingen

Hoofdstuk 1

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 Definities

In de Inleenovereenkomst en de algemene voorwaarden wordt verstaan onder:

1. **Werkgever:** de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Payroll Talent B.V., hierna te noemen Payroll Talent.
2. **Payrolling:** Payroll Talent gaat in opdracht van een Inlener een (nieuwe) arbeidsovereenkomst aan met (nieuwe) Werknemers van Inlener. Tegelijkertijd worden deze (nieuwe) Werknemers ter beschikking gesteld aan Inlener.
3. **Inlener:** de onderneming waaraan Payroll Talent Werknemers ter beschikking stelt op basis van een met die onderneming gesloten Inleenovereenkomst.
4. **Werknemer:** iedere natuurlijke persoon die door tussenkomst van Payroll Talent werkzaamheden verricht of gaat verrichten ten behoeve en onder leiding en toezicht van een Inlener.
5. **Arbeidsovereenkomst:** de overeenkomst als bedoeld in artikel 7:690 BW waarbij de Werknemer door Payroll Talent ter beschikking wordt gesteld aan Inlener om krachtens een door deze met Payroll Talent gesloten Inleenovereenkomst arbeid te verrichten onder leiding en toezicht van die Inlener.
6. **Inleenovereenkomst:** de overeenkomst tussen Payroll Talent en Inlener waarin de specifieke voorwaarden worden opgenomen waaronder Werknemers exclusief ter beschikking worden gesteld voor het verrichten van werkzaamheden voor Inlener onder leiding en toezicht van Inlener.
7. **NBBU-cao:** de cao voor Werknemers die geldt voor ondernemingen die als lid zijn aangesloten bij de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU).

Artikel 2 Toepasselijkheid van deze voorwaarden

1. Deze algemene voorwaarden zijn van toepassing op iedere aanbieding en op iedere (Inleen)overeenkomst tussen Inlener en Payroll Talent waarop Payroll Talent deze voorwaarden van toepassing heeft verklaard, alsmede op de daaruit voortvloeiende leveringen en diensten van welke aard ook tussen Payroll Talent en Inlener, voor zover van deze voorwaarden niet door partijen nadrukkelijk schriftelijk is afgeweken.
2. De Inlener met wie eenmaal op deze voorwaarden een contract is afgesloten, gaat stilzwijgend akkoord met de toepasselijkheid daarvan op een later met Payroll Talent gesloten overeenkomst.
3. Alle aanbiedingen zijn vrijblijvend. Door ondertekening van de Inleenovereenkomst doet Inlener uitdrukkelijk afstand van –toepasselijkheid van – zijn algemene voorwaarden.
4. Als een bepaling uit deze voorwaarden nietig is of wordt vernietigd, zullen de overige bepalingen van deze voorwaarden volledig van kracht blijven en zullen partijen in overleg treden om nieuwe bepalingen ter vervanging van de nietige of vernietigde bepalingen overeen te komen, waarbij zoveel mogelijk het doel en de strekking van de nietige of vernietigde bepaling in acht zal worden genomen.
5. Deze algemene voorwaarden kunnen worden gewijzigd of aangevuld. De gewijzigde algemene voorwaarden gelden vervolgens ook voor al afgesloten Inleenovereenkomsten, met inachtneming van een termijn van een maand na schriftelijke bekendmaking van de wijziging.

Artikel 3 Urenregistratie en factuur

1. Op basis van de door de Werknemer ingeleverde en/of door Inlener gecontroleerde en aangebrachte (elektronische) urenaantekening en declaraties wordt wekelijks een factuur aan Inlener gestuurd. Inlener is verplicht, na accordering van de uren van de voorafgaande week, de uren uiterlijk op de maandag daarop volgend voor 15:00 uur aan te leveren bij Payroll Talent. Inlener is aansprakelijk voor het doorgeven van onvolledige of onjuiste urenverantwoordingen en vrijwaart Payroll Talent daarvoor.
2. Op grond van artikel 7:628 BW heeft de Werknemer voor iedere periode van minder dan drie uur waarin hij arbeid heeft verricht, recht op het loon waarop hij aanspraak zou hebben indien hij drie uur arbeid zou hebben verricht, zolang:
 - * Een arbeidsomvang van minder dan 15 uur per week is overeengekomen en de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht niet zijn vastgesteld, dan wel:
 - * De omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is vastgelegd.
3. Als Werknemer aanspraak maakt op betaling van het minimum aantal uren van drie per oproep, kan Payroll Talent dit minimum aantal uren bij Inlener in rekening brengen.

Artikel 4 Betalingsvoorwaarden

1. Inlener heeft pas aan zijn betalingsverplichtingen voldaan als hij rechtstreeks heeft betaald aan Payroll Talent.
2. Rechtstreekse betaling of betaling van voorschotten door Inlener aan Werknemer zijn niet toegestaan. Dergelijke betalingen en verstrekkingen leveren geen grond op voor enige schuldaflossing of verrekening.
3. Als Inlener het niet eens is met een factuur, moet hij dit binnen acht dagen na verzenddatum van de factuur schriftelijk aan Payroll Talent laten weten, op straffe van verval van het recht op betwisting. Een betwisting van de factuur schort de betalingsverplichting van Inlener niet op.
4. Als Inlener niet binnen de in de factuur genoemde termijn heeft betaald, is Inlener van rechtswege in verzuim. Vanaf dat moment kan aan Inlener een vergoeding in rekening worden gebracht van 1,25% per maand over het openstaande bedrag.
5. Alle kosten, zowel in als buiten rechte, waaronder ook de kosten van rechtskundige bijstand, die Payroll Talent moet maken door het niet nakomen van de betalingsverplichtingen door Inlener, zijn voor rekening van Inlener. De buitengerechtelijke incassokosten van Payroll Talent bedragen 15% van de hoofdsom, met een minimum van € 500,-.

6. Indien de Inleenovereenkomst is aangegaan met meer dan één Inlener en deze Inleners behoren tot dezelfde groep van ondernemingen, zijn alle Inleners hoofdelijk aansprakelijk voor de verplichtingen van dit artikel.

Artikel 5 Aansprakelijkheid Inlener

1. Als Inlener toerekenbaar tekortschiet in de nakoming van de afspraken uit de Inleenovereenkomst of deze algemene voorwaarden en/of onrechtmatig handelt tegenover Payroll Talent en/of Werknemer, is hij zonder enige nadere ingebrekestelling in verzuim en verplicht tot vergoeding van de door Payroll Talent geleden en te lijden schade, waaronder ook vallen alle daadwerkelijke kosten van rechtsbijstand.
2. Het in lid 1 bepaalde laat onverlet de overige aan Payroll Talent toekomende rechten, zoals het vorderen van nakoming of ontbinding of het anderszins nemen van rechtsmaatregelen.

Artikel 6 Aansprakelijkheid

1. Met uitzondering van bepalingen van dwingend recht, en met inachtneming van de algemene normen van redelijkheid en billijkheid, is Payroll Talent niet verplicht tot vergoeding van schade van welke aard dan ook, direct of indirect, ontstaan aan de Werknemer of aan zaken dan wel personen bij of van de Inlener of een derde, die verband houden met een Inleenovereenkomst, waaronder ook valt schade die is ontstaan als gevolg van:
 - eenzijdige opzegging van de arbeidsovereenkomst door de Werknemer;
 - toedoen of nalaten van de Werknemer, de Inlener of een derde, waaronder valt het aangaan van verbintenissen door de Werknemer;
 - het zonder schriftelijke toestemming van Payroll Talent doorlenen door Inlener van Werknemer.
2. Eventuele aansprakelijkheid van Payroll Talent voor enige directe schade is per gebeurtenis beperkt tot het bedrag dat de verzekering van Payroll Talent uitkeert, of, als de betreffende schade is verzekerd of de verzekering niet (volledig) uitkeert, het door Payroll Talent gefactureerde bedrag, met een maximum van € 5.000.
3. Voor indirecte schade, waaronder gevolgschade en gederfde winst, gemiste besparingen, imagoschade en schade door bedrijfsstagnatie, is Payroll Talent nooit aansprakelijk.
4. De Inlener is verplicht om te zorgen voor een totaaldekken aansprakelijkheidsverzekering voor alle directe en indirecte schade als bedoeld in lid 1 van dit artikel.
5. In ieder geval vrijwaart Inlener Payroll Talent tegen eventuele vorderingen van de Werknemer of derden, tot vergoeding van schade als bedoeld in lid 1 van dit artikel geleden door die Werknemer of derden.
6. De in leden 1 en 2 van dit artikel opgenomen beperkingen van aansprakelijkheid komen te vervallen, als er sprake is van opzet of grove schuld aan de kant van Payroll Talent en/of haar leidinggevend personeel.
7. Payroll Talent heeft altijd het recht voor zover mogelijk, eventuele schade van de Inlener ongedaan te maken. Hiertoe wordt ook gerekend het recht van Payroll Talent maatregelen te nemen die eventuele schade kan voorkomen of beperken.

Artikel 7 Overmacht

1. Bij overmacht, in de zin van artikel 6:75 van het BW, van Payroll Talent zullen haar verplichtingen uit de Inleenovereenkomst worden opgeschort, zolang de overmachttoestand voortduurt.
2. De opschorting zal niet gelden voor verplichtingen waarop de overmacht geen betrekking heeft en al voor het intreden van de overmachttoestand zijn ontstaan.
3. Als de overmachttoestand drie maanden heeft geduurd, of zodra vaststaat dat de overmachttoestand langer dan drie maanden zal duren, mag iedere partij de Inleenovereenkomst tussentijds beëindigen zonder inachtneming van een opzegtermijn. De Inlener is ook na zodanige beëindiging van de Inleenovereenkomst verplicht de door hem aan Payroll Talent verschuldigde vergoedingen, die zijn ontstaan in de periode vóór de overmachttoestand, aan Payroll Talent te betalen.
4. Payroll Talent is tijdens de overmachttoestand niet verplicht tot vergoeding van schade van af bij de Inlener. Ook is zij daartoe niet verplicht na beëindiging van de Inleenovereenkomst als in lid 3 van dit artikel bedoeld.

Artikel 8 Geheimhouding

Payroll Talent en de Inlener zullen geen vertrouwelijke informatie van of over de andere partij verstrekken aan derden. Dit tenzij verstrekking van die informatie nodig is om de Inleenovereenkomst naar behoren te kunnen uitvoeren of op hen een wettelijke plicht tot bekendmaking rust.

Artikel 9 Recht- en forumkeuze

1. Op deze algemene voorwaarden, opdrachten, Inleenovereenkomsten en/of andere overeenkomsten is het Nederlands recht van toepassing.
2. Alle geschillen zullen worden voorgelegd aan de bevoegde rechter in Rotterdam.

Hoofdstuk 2

VOORWAARDEN VOOR TER BESCHIKKING STELLEN

Artikel 10 Aanmelden van Werknemers

1. Inlener is verantwoordelijk voor het juist aanmelden en aanleveren van informatie over (nieuwe) Werknemers op de door Payroll Talent aangegeven manier. Inlener zal een nieuwe Werknemer zo spoedig mogelijk aanmelden, maar uiterlijk vijf dagen voor aanvang van het dienstverband.
2. Als Payroll Talent in uitzonderlijke gevallen op verzoek van Inlener met een Werknemer met terugwerkende kracht (dat wil zeggen, de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst ligt vóór de datum van aanmelding van de Werknemer) een arbeidsovereenkomst aangaat, zal Inlener alle door Payroll Talent geleden en/of te lijden schade vergoeden.
3. Payroll Talent kan zonder opgave van reden door Inlener voorgedragen Werknemers niet als nieuwe Werknemers accepteren.
4. Verstrekt Inlener onjuiste en/of onvolledige informatie over de Werknemer, dan zal Inlener alle door Payroll Talent geleden en/of te lijden schade als gevolg daarvan vergoeden.
5. Als de arbeidsovereenkomst tussen Inlener en Werknemer niet (rechtsgeldig) blijkt te zijn beëindigd, komen alle kosten voor rekening en risico van Inlener, inclusief de kosten van rechtsbijstand van Payroll Talent.
6. Inlener houdt zich aan het "Protocol Wet arbeid vreemdelingen, Wet op de identificatieplicht en de Wet Bescherming Persoonsgegevens". Inlener zal zich verder houden aan de door Payroll Talent in de werkwijzer bij de inschrijfformulieren gegeven aanwijzingen.
7. Inlener zal voor de start van de arbeid de identiteit van de Werknemer vaststellen aan de hand van het originele identiteitsbewijs, en controleren op het aspect persoonsverwisseling.
8. Inlener zal een kopie van het originele ondertekende identiteitsbewijs zoals vermeld in lid 7 verstrekken aan Payroll Talent. Hiermee verklaart Inlener dat door of namens een tekeningsbevoegde vertegenwoordiger van Inlener de identiteit van de Werknemer, ook op het aspect persoonsverwisseling, gecontroleerd is. Inlener staat toe dat Payroll Talent deze procedure steekproefsgewijs op locatie controleert. Inlener staat ook toe dat de certificerende instelling van Payroll Talent deze procedure steekproefsgewijs op locatie controleert.
9. Inlener vrijwaart Payroll Talent ten aanzien van eventuele boetes die in het kader van dit artikel aan Payroll Talent dan wel aan Inlener worden opgelegd. Inlener zal Payroll Talent ten aanzien van aan Inlener opgelegde boetes niet aansprakelijk stellen.

Artikel 11 Functie, (Uur)beloning en overige vergoedingen van de Werknemer

- Het loon en de vergoedingen van Werknemer worden vooraf aan de terbeschikkingstelling en zo nodig tijdens de terbeschikkingstelling bepaald en zijn ten minste gelijk aan het loon en vergoedingen die worden toegekend aan vergelijkbare Werknemers, werkzaam in gelijkwaardige functies, in dienst van de Inlener (het zogenoemde loonverhoudingsvoorschrift). Daartoe verstrekt Inlener voor het begin van de opdracht een omschrijving van de door Werknemer uit te oefenen functie, de functie-eisen, het bijbehorende salarisniveau en eventuele bijkomende arbeidsvoorwaarden.
- Onder het loon en overige vergoedingen vallen in ieder geval de in de NBBU-cao genoemde onderdelen:
 - uitsluitend het geldende periodeloon in de schaal;
 - de van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting. Deze kan -dit ter keuze van Payroll Talent- gecompenseerd worden in tijd en/ of geld;
 - toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagtoeslag) en ploegdienst;
 - initiële loonstijging;
 - onbelaste kostenvergoedingen: reiskosten, pensioenkosten en andere kosten noodzakelijk wegens de uitoefening van de functie;
 - periodieken.
- Payroll Talent is gerechtigd om het inlenerstarief met terugwerkende kracht te corrigeren en aan Inlener in rekening te brengen, als blijkt dat (één van) de componenten als bedoeld in lid 1 en 2, onjuist zijn vastgesteld.
- Verplichte loonsverhogingen aan Werknemers worden de maand voorafgaande aan de wijziging doorgevoerd in het salaris van de Werknemers en het inlenerstarief
- Als het loon en de overige vergoedingen van de Werknemer niet kunnen worden vastgesteld volgens het loonverhoudingsvoorschrift, worden ze vastgesteld aan de hand van gesprekken die door Payroll Talent worden gevoerd met Werknemer en Inlener. Bij het vaststellen van het loon geldt als leidraad het opleidingsniveau en de ervaring van Werknemer en de benodigde capaciteiten die de invulling van die functie met zich meebrengt.
- Als de Inlener vanuit zijn bedrijfsvoering de Werknemer verplicht bepaalde benodigdheden te hebben, zoals een verklaring omtrent goed gedrag of persoonlijke beschermingsmiddelen, worden deze -voor zover mogelijk- door de Inlener verstrekt. Indien de benodigdheden door Payroll Talent worden verzorgd, kan Payroll Talent de kosten die daarmee samenhangen bij de Inlener in rekening brengen.

Artikel 12 Inlenerstarief

- Payroll Talent hanteert als tarief voor de dienstverlening de marges en tariefafspraken zoals opgenomen in (de bijlage bij) de Inleenovereenkomst. Dat tarief geldt voor het lopende kalenderjaar. Payroll Talent kan het tarief jaarlijks wijzigen.
- Payroll Talent kan het inlenerstarief verder verhogen met ingang van het tijdstip van de wijziging als gevolg van:
 - wijziging van cao-verplichtingen of arbeidsvoorwaardenregeling van Inlener, waaronder valt een verhoging van de (uur)beloning van Werknemer;
 - wijzigingen van wet- en regelgeving zoals fiscale en sociale wet- en regelgeving en (pensioen)premies;
 - enige bepaling opgenomen in de Inleenovereenkomst en de daarbij behorende voorwaarden.
- Indien als gevolg van enig handelen of nalaten van Inlener het door Payroll Talent aan Inlener in rekening gebrachte tarief onjuist blijkt te zijn, kan Payroll Talent alsnog met terugwerkende kracht het bij betreffende Inlener behorende tarief in rekening brengen.

Artikel 13 Werktijden, veiligheid

- Werktijden, arbeidsuren en rusttijden van Werknemers zullen met inachtneming van de individuele arbeidsovereenkomst niet meer of minder zijn dan volgens cao verplichtingen en wettelijk is toegestaan.
- Inlener is ervan op de hoogte dat hij volgens artikel 7: 658 BW en de geldende Arbo- wetgeving de verplichting heeft om te zorgen voor een veilige werkplek van Werknemer.
- Inlener geeft Werknemer concrete aanwijzingen om te voorkomen dat Werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt. Verder verstrekt de Inlener de Werknemer persoonlijke beschermingsmiddelen, voor zover noodzakelijk.
- Uiterlijk 5 dagen voordat de terbeschikkingstelling begint verstrekt Inlener aan Werknemer en Payroll Talent de noodzakelijke informatie over de verlangde beroepskwalificatie van Werknemer en de Risico-Inventarisatie en –Evaluatie (RI&E), met de specifieke kenmerken van de werkzaamheden bij Inlener. Werknemer moet voldoende tijd krijgen om van de inhoud kennis te nemen, voordat de werkzaamheden beginnen. Indien een (standaard) Risico-Inventarisatie en –Evaluatie (RI&E) (uit de branche) aanwezig is, zal deze aan Werknemer worden verstrekt.
- Inlener is verplicht de per 1 juli 2008 geldende regelgeving over rookvrije arbeidsplaatsen strikt te handhaven. De eventuele gevolgen van het niet naleven hiervan zijn volledig voor rekening van Inlener.
- Als Werknemer door een bedrijfsongeval, beroepsziekte of als gevolg van een aan Inlener toe te rekenen gebeurtenis schade lijdt, is Inlener daarvoor aansprakelijk en verplicht tot volledige schadevergoeding van Werknemer. Inlener vrijwaart Payroll Talent volledig. Inlener vrijwaart Payroll Talent verder voor aanspraken van derden.
- Indien een Werknemer arbeidsongeschikt wordt door een bedrijfsongeval, beroepsziekte of een andere aan Inlener toe te rekenen gebeurtenis, zal Payroll Talent het door haar betaalde brutoloon verhalen inclusief werkgeverslasten en buitengerechtigde kosten.
- Inlener is verplicht een voldoende, totaaldekkende verzekering voor aansprakelijkheid voor bedrijfsongevallen, beroepsziekten of anderszins aan hem toe te rekenen omstandigheden waardoor de ingeleende Werknemers schade kunnen lijden, voor of bij het aangaan van de Inleenovereenkomst te sluiten en tijdens de Inleenovereenkomst in stand te houden. Inlener zal expliciet nagaan dat ingeleend personeel onder de dekking valt. Op het eerste daartoe strekkende verzoek is Inlener verplicht Payroll Talent een kopie van de polis en betalingsbewijzen van de premie(s) te verstrekken.

Artikel 14 Goede uitoefening van leiding en toezicht

- Inlener zal zich bij de uitoefening van de leiding, het houden van toezicht en de uitvoering van het werk, naar Werknemer gedragen op dezelfde zorgvuldige wijze als waartoe hij tegenover zijn eigen Werknemers verplicht is of zou zijn.
- Het is Inlener niet toegestaan de Werknemer op zijn beurt aan een derde 'door te lenen'.
- Tewerkstelling van Werknemer in het buitenland door een in Nederland gevestigde Inlener is slechts mogelijk onder strikte leiding en toezicht van de Inlener en voor bepaalde tijd, indien dit schriftelijk is overeengekomen met Payroll Talent en Werknemer daarmee schriftelijk heeft ingestemd.
- Inlener zal aan Werknemer de schade vergoeden die deze lijdt doordat een aan hem toebehorende zaak, die bij de opgedragen werkzaamheden is gebruikt, is beschadigd of teniet is gegaan. Inlener vrijwaart Payroll Talent voor vorderingen van de Werknemer.

Artikel 15 Opzegging relatie Inlener-Werknemer

- Als Inlener de relatie met Werknemer wens op te zeggen, moet Inlener daarvoor (rechtsgeldige) redenen hebben zodanig dat Payroll Talent in staat is de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig te beëindigen. Daarbij moeten zowel Payroll Talent als Inlener zich houden aan de wet- en regelgeving die van toepassing is met betrekking tot beëindiging van arbeidsovereenkomsten. De opzegging van de relatie tussen Inlener en Werknemer moet direct schriftelijk worden gemeld aan Payroll Talent. Door opzegging van de relatie door Inlener eindigt niet de arbeidsovereenkomst van Werknemer met Payroll Talent.

- Een arbeidsovereenkomst kan door Payroll Talent worden beëindigd:
 - Zonder opgaaf van redenen tijdens de proeftijd;
 - Bij einde contract bepaalde tijd (met aanzegging);
 - Met wederzijds goedvinden;
 - Door opzegging met een ontslagvergunning van het UWV;
 - Middels ontbinding door de rechtbank;
 - Op staande voet wegens een dringende reden.
- Voor laatstgenoemde vier manieren van beëindiging geldt, dat een goed dossier voorhanden moet zijn, opgebouwd door Inlener.
- Indien Inlener de aangevoerde reden(en) voor opzegging niet door voldoende schriftelijke stukken kan onderbouwen, hoeft Payroll Talent de opzegging van de relatie met de Werknemer niet te accepteren.
- Inlener is verplicht op het eerste verzoek van Payroll Talent, samen met Payroll Talent de mondelinge behandeling bij te wonen van een gerechtelijke procedure.
- Inlener mag, met schriftelijke toestemming van Payroll Talent de arbeidsovereenkomst met Werknemer minnelijk beëindigen.
- Inlener kan de relatie met de Werknemer die een arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd met Payroll Talent heeft (tussentijds) opzeggen tegen de eerste dag waarop Payroll Talent de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig kan beëindigen.
- Tijdens de opzegtermijn moet Werknemer in staat worden gesteld het overeengekomen werk bij Inlener te verrichten.
- Wanneer een Werknemer hetzelfde werk blijft verrichten, maar formeel van werkgever verandert, kan sprake zijn van opvolgend werkgeverschap. In dat geval wordt het arbeidsverleden van Werknemer meegeteld bij het bepalen van zijn rechtspositie. Opvolgend werkgeverschap kan van toepassing zijn in het kader van het afsluiten van de Inleenovereenkomst.

Artikel 16 Arbeidsongeschiktheid

- Tijdens arbeidsongeschiktheid kan de relatie met Werknemer niet door Inlener worden opgezegd.
- Bij (situationale) arbeidsongeschiktheid van de Werknemer moet Inlener zijn volledige medewerking verlenen om zo spoedig mogelijk tot een oplossing van de situatie te komen. Indien Inlener niet volledig meewerkt om zo spoedig mogelijk tot een oplossing te komen, zal het inlenerstarief gedurende de periode van (situationale) arbeidsongeschiktheid volledig in rekening worden gebracht bij Inlener.
- Indien de arbodienst van Payroll Talent van mening is dat geen sprake (meer) is van arbeidsongeschiktheid en Inlener het hier niet mee eens is, is Inlener verplicht via Payroll Talent een second opinion aan te vragen bij het UWV. Payroll Talent zal haar medewerking hieraan verlenen. De kosten daarvan zullen voor rekening van Payroll Talent zijn indien het oordeel van haar arbodienst niet juist blijkt te zijn.
- Is de Werknemer langere tijd arbeidsongeschikt, dan zorgt Payroll Talent voor de begeleiding van de Werknemer tijdens zijn ziekte en indien mogelijk voor re-integratie. Zij schakelt hiertoe haar verzuimcoördinator in. De verzuimcoördinator kan contact opnemen met Inlener om de mogelijkheden van re-integratie binnen de organisatie van de Inlener te onderzoeken. Inlener zal Payroll Talent de daarvoor benodigde informatie verstrekken. Indien naar het oordeel van Payroll Talent re-integratie van de Werknemer in het eigen werk, in aangepaste dan wel ander passend werk bij Inlener tot de mogelijkheden behoort, zal Inlener volledige medewerking aan de re-integratie verlenen.
- Payroll Talent zal de arbeidsongeschikte Werknemer minimaal volgens de NBBU-cao doorbetalen tenzij anders contractueel met Werknemer overeengekomen. De daarmee samenhangende loonkosten komen voor rekening van Payroll Talent en zullen niet aan Inlener in rekening worden gebracht, tenzij het intreden of het voortduren van de arbeidsongeschiktheid mede of in belangrijke mate is te wijten aan het handelen –nalaten daaronder begrepen- van Inlener zelf, en met inachtneming van de in de Inleenovereenkomst gemaakte afspraken.

Artikel 17 Beëindiging Inleenovereenkomst; aanbiedingsplicht

- Inlener en Payroll Talent kunnen de Inleenovereenkomst bij aangetekend schrijven opzeggen met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden.
- Als Inlener niet aan zijn verplichtingen uit de Inleenovereenkomst voldoet kan Payroll Talent de Inleenovereenkomst door middel van een aangetekend schrijven buitengerechtelijk ontbinden. De ontbinding zal pas plaatsvinden nadat de in gebreke gestelde Inlener schriftelijk op de hoogte is gesteld van de ingebrekestelling en hem een redelijke termijn is geboden om de ernstige tekortkoming te zuiveren. Daarnaast kan elke partij, zonder dat een aanmaning of ingebrekestelling nodig is, buiten rechte de overeenkomst met een aangetekend schrijven met onmiddellijke ingang geheel of gedeeltelijk ontbinden bij: (voorlopige) surseance van betaling, (aanvraag) faillissement, liquidatie van de onderneming, staken van de onderneming, op een aanmerkelijke deel van het vermogen beslag wordt gelegd, of indien de andere partij anderszins niet langer in staat moet worden geacht de verplichtingen uit de overeenkomst na te kunnen komen.
- Als Inlener op het moment van de ontbinding prestaties ter uitvoering van de Inleenovereenkomst had ontvangen, kan hij de Inleenovereenkomst slechts gedeeltelijk ontbinden voor dat gedeelte, dat door of namens Payroll Talent nog niet is uitgevoerd.
- Bedragen die Payroll Talent vóór de ontbinding aan de Inlener heeft gefactureerd voor werkzaamheden die zijn verricht, blijven door Inlener aan Payroll Talent verschuldigd en worden op het moment van ontbinding direct opeisbaar. Verder is Inlener verplicht bedragen te betalen die gefactureerd worden op basis van doorlopende verplichtingen die Payroll Talent nog heeft voortvloeiende uit de Inleenovereenkomst.
- In geval van opzegging of ontbinding van de Inleenovereenkomst of overdracht van de onderneming in de zin van artikel 7:662 e.v. BW is Inlener verplicht alle Werknemers, die op de dag waarop de Inleenovereenkomst werd opgezegd, ontbonden of de onderneming werd overgedragen door Payroll Talent aan Inlener ter beschikking waren gesteld –waaronder ook Werknemers die op dat moment arbeidsongeschikt zijn–, een arbeidsovereenkomst aan te bieden voor dezelfde functie en tegen dezelfde arbeidsvoorwaarden, met behoud van de door Werknemers opgebouwde rechten. Inlener is aansprakelijk voor alle kosten en schade van Payroll Talent, indien Inlener Werknemers geen arbeidsovereenkomst aanbiedt dan wel Werknemers anderszins bij Payroll Talent in dienst blijven. Inlener is verplicht binnen één week na beëindiging van de Inleenovereenkomst Payroll Talent een afschrift te tonen van de schriftelijk met Werknemer gesloten arbeidsovereenkomst.
- Het is Inlener niet toegestaan om, indien Inlener of Payroll Talent de Inleenovereenkomst heeft opgezegd, tijdens de opzegtermijn de relatie met één of meer Werknemers op te zeggen, uitgezonderd de van rechtswege beëindigde arbeidsovereenkomsten met de Werknemers welke niet voortgezet worden dan wel door Inlener of Payroll Talent.

Artikel 18 Overige bepalingen

- Kennisgevingen die partijen op grond van de Inleenovereenkomst of de algemene voorwaarden zullen doen, vinden schriftelijk plaats.
- Eventuele mondelinge afspraken en toezeggingen hebben geen werking tenzij deze schriftelijk door beide partijen zijn bevestigd.
- Bepalingen die naar hun aard bestemd zijn om ook na beëindiging of ontbinding voort te duren, blijven bestaan.